

Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Hizmet Sözleşmesi*

Home Service Contract Under the Turkish Code of Obligations

Buğra Kaan ÇAKIROĞLU**

ÖZ

Türk Borçlar Kanunu m. 461 vd. hükümlerinde evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesi, klasik hizmet sözleşmesinden farklı olarak bağımlılık unsurunun daha zayıf olduğu; fakat işçinin daha rahat ve geniş çalışma imkanına sahip olduğu bir sözleşme türüdür. Özellikle işin görülmesi borcunun yalnızca işçi tarafından değil, aile fertleri ile birlikte yerine getirilmesi mümkün olan bu sözleşmenin hukuki niteliği, tanımı ve unsurlarını ele alıp tarafların karşılıklı borçlarını ve yükümlülüklerini değerlendireceğiz. Bu kapsamda tartışmalı olan hususlarda kanaatlerimize de yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: Evde Hizmet Sözleşmesi, Esnek Çalışma, Bağımlılık Unsuru, Ücret, Ayıp.

ABSTRACT

Turkish Code of Obligations Article (Art.) 461 et seq. (et sequens) in its provisions, a home worker employment contract is regulated. A home worker employment contract is a type of contract in which, unlike a classic service contract, the dependency element is weaker, but the worker has a more comfortable and wide working opportunity. In particular, we will consider the legal nature, definition and elements of this contract, which can be fulfilled not only by the employee but also with family members, and evaluate the mutual debts and obligations of the parties. In this context, our opinions will also be included in the controversial issues.

Keywords: Home Worker Employment Contract, Flexible Working, The Element of Dependency, Salary, Defect.

* Makale gönderim tarihi: 17.02.2022. Makale kabul tarihi: 09.06.2022. Buğra Kaan Çakiroğlu, "Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Hizmet Sözleşmesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 2022, s. 513-541, <https://doi.org/10.46547/imuhfd.2022.09.2.10>

** Araştırma görevlisi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul Medipol Üniversitesi Özel Hukuk Doktora Öğrencisi, bkcakiroglu@medipol.edu.tr; 0000-0003-3323-3233

Giriş

Bilindiği üzere son yıllarda gerçekleşen teknolojik ve sosyolojik gelişmeler, iş hayatına da yansımıştır. Bu doğrultuda daha da ön plana çıkan¹ evde hizmet sözleşmesi, klasik istihdam modelinden ayrılan; işçinin kendi evinde veya belirlediği başka bir yerde işverenin işlerini görebileceği bir sözleşme türü olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümleri arasında düzenlenmiştir.

Gerçekten de TBK'nın m. 461 ve m. 469 hükümleri arasında yer alan evde hizmet sözleşmesi, klasik iş sözleşmelerinden farklı olarak işverene karşı bağımlılık unsurunun biraz daha zayıfladığı; işçinin işi kendi aile bireyleri ile de görebilme imkanına sahip olduğu ve bu niteliği ile ailesine ve/veya evine daha fazla zaman ayırabildiği, işverenin de bir işyeri temin etmekten kurtulmak suretiyle maliyetlerini düşürdüğü bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Biz de çalışmamızda TBK kapsamında evde hizmet sözleşmesini inceleyip, bu sözleşmenin tanımı, hukuki niteliği ve bu sözleşme kapsamında tarafların borçlarını konu edineceğiz. Nitekim çalışmamızda, evde hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu (İK) kapsamında değerlendirilip değerlendirilememesi ni tartışıp, çalışmamızı sonlandıracağız.

I. Evde Hizmet Sözleşmesi Kavramı ve Evde Hizmet Sözleşmesinin Tanımı

Evde hizmet sözleşmesi dendiğinde aklımıza, hizmet sözleşmesinin işçi bakımından işin “evde” ifa edileceği yönünde bir kanaat oluşur. Ancak evde çalışma çok farklı şekillerde gerçekleşebilir². Örneğin bir başkasının evinde çeşitli işlerin yapılması, kişinin kendi evinde bir yaşlının veya bir kişinin bakımını üstlenmesi de evde çalışma olarak düşünülebilecektir. Ancak bizim evde hizmet sözleşmesi olarak ifade ettiğimiz evde çalışma bunlardan farklıdır. Gerçekten

1 Evde çalışma modelinin 14. ve 15. yüzyıllarda ortaya çıktığı ve özellikle 17. yüzyılda İngiltere'nin tekstil endüstrisinde sıklıkla uygulanan bir model olduğuna ilişkin ve evde çalışma modelinin tarihçesi için Bakınız (Bkz.): Dilek Dulay-Yangın, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, s. 7, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=8yt4uPOIhq2-g3clU1Vc1A&no=a0OUB6C55mQmgZozTzuv-w>, (12.10.2021)

2 Evde çalışmanın içerisinde çok fazla çalışma şekli barındırdığına ilişkin olarak Bkz.: Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 2, Yıl 2011, s. 105 ve devamı (vd.); Örneğin kendi evinde başkasının çocuklarına bakıcılık yapmak, işin teslimi gibi bir unsuru tesis edemediğinden evde hizmet sözleşmesi kapsamına girmeyecektir. Bkz.: Ender Gülver, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 72, Sayı 2, Yıl 2014, s. 106; Murat Kandemir, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 72, Sayı 2, Yıl 2014, s. 144.

de evde hizmet sözleşmesi niteliğindeki evde çalışma, işçinin kendi evinde veya belirlediği başka bir yerde işverenin siparişlerini alma ve bu işleri ifa etme şeklindeki çalışma yöntemidir³. Nitekim TBK m. 461 hükmü gereğince evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmedir. Mevzuat kanun olan İsviçre Borçlar Kanunu'nun m. 351 hükmünde de aynı düzenlemenin yer aldığını belirtmekle beraber, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde⁴ de aynı tanım⁵ yer almaktadır. Yine evde hizmet sözleşmesine ilişkin öğretide birçok tanımlamada bulunmuş, evde hizmet sözleşmesi; “ev çalışması”, “ev sanayi”, “eve iş verme sistemi” şeklinde ifade olunmuştur⁶. Bununla beraber evde hizmet sözleşmesinin, hizmet sözleşmesinin bir türü olduğunu söylemek gerekir⁷. Gerçekten de evde hizmet sözleşmesi TBK'nın “Hizmet Sözleşmeleri” adlı altıncı bölümünün üçüncü ayırımında düzenlenmiştir. Bu yönüyle evde hizmet sözleşmesinin tipik bir sözleşme olduğunu da ifade etmek gerekir.

Evde çalışma kavramı, klasik istihdam modelinden farklı olarak işin, işverene ait olan işyeri dışında yapılmasını sağlayan bir çalışma modelidir⁸. Klasik istihdam modelinde çalışmalar işverene ait işyerinde gerçekleştirilir⁹. Gerçekten de İK m. 2 hükmünde işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimi şeklinde ifade edilmiştir. Bununla beraber İK m. 2/2 hükmüne göre işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım alanları ile beden ve mesleki eğitim ve avlu

3 Kandemir, s. 144.

4 (Terc. Elif Alp, Alev Sönmez), “ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 23, Sayı 5-6, 2011, s. 16 vd.

5 Esra Şen, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Yıl 5, Sayı 10, Aralık 2017, s. 479.

6 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Ankara, 2012, Turhan Kitabevi s. 419; Kandemir, s. 145, özellikle Dn. 5; “Fason iş” ve “eve iş verme” şeklindeki adlandırmalar için Bkz.: Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, *TİSK Akademi*, Cilt 6, Sayı 12, Ankara, 2011, s. 16 ; “Evde çalışma”, “eve iş verme” ve “ev eksenli çalışma” şeklindeki adlandırmalar için Bkz.: Gülver, s. 103.

7 Ahmet M. Kihçoğlu, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, 2019, Turhan Kitabevi, s. 438; Aydın Zevkliler, Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 16. Baskı, Ankara, 2016, Turhan Kitabevi, s. 485; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, 2014, Yetkin Yayınları, s. 567.

8 Ayrıca “Klasik istihdam modeli” tanımı için Bkz.: Kandemir, s. 144; Zevkliler, Gökyayla, s. 485; Cevdet Yavuz, Faruk Acar, Burak Özen, *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 10. Baskı, İstanbul, 2014, Beta, s. 975.

9 Kandemir, s. 144.

gibi diğer alanlar, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

Evde hizmet sözleşmesinde ise, işçi, işi evinde veya dilediği başka bir yerde görebilir¹⁰. Bu yönüyle evde çalışma modern bir çalışma şekli gibi gözükse de eskiden beri uygulanan klasik bir çalıştırma şeklidir¹¹.

Evde çalışma genellikle basit el becerisine dayanan¹² paketleme, kutulama, dokuma, el işi ve terziilik gibi işlerde ve bir işverenin gözetimi altında yapılma ihtiyacı hissedilmeyen redaksiyon, çeviri gibi işlerde yaygındır¹³.

10 Evde hizmet sözleşmesinde işin görüldüğü yerin, işverenin merkezinden tamamen bağımsız bir şekilde örgütlenmesi sebebiyle bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi gerekeceğine ilişkin olarak Bkz.: Yavuz, Acar, Özen, s. 977, özellikle Dn.: 15.

11 Evde çalışmanın ortaya çıkışının sanayi devriminden bile öncelere dayandığını belirtmekle beraber, işverene bağlı olup, onun denetimi olmaksızın gerçekleşen bugünkü manada evde çalışma sanayi devrimi ile ortaya çıkmıştır. Bu yöndeki detaylı açıklamalar için Bkz.: Kandemir, s. 145.

12 Klasik evde çalışmanın çok fazla nitelik gerektirmeyen, el becerisi gerektiren işler bakımından yapıldığına ilişkin olarak Bkz.: Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara, 1995, s. 60 vd.

13 Mehmet Ali Noyan, Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/12397/205338.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (10.12.2019); Yusuf Güleşçi, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Evde Hizmet Sözleşmesi”, *Melikşah Law Journal*, Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2013, s. 100 ; Ev eksenli çalışmaya konu olan işlerin neler olduğuna ilişkin olarak Bkz.: “*Kilim-halı-battaniye-kumaş dokumacılığı, elde ya da makinede çorap örme, örgü -dantel-tığ ya da iğne oyası yapma, kanaviçe işleme, piko, makine ve el nakışı, terziilik, yorgan diki- minin ön hazırlıkları, çiçekçilik, kuru çiçek boyama, cüzdan örme, kilim heybe dikimi, yüz alma (iple epilasyon), kuaförlük, yöresel peynir yapımı, yoğurt yapımı, erişte kesme, lokantalara ev yemekleri yapma, firmalara/dükkanlara turşu yapımı, yufka açma, süper marketlere elle ya da makine ile mantı-sigara böreği hazırlama, mezeler hazırlama gibi gıda sektöründeki işler, evde çocuk bakımı, galoş dikimi, çeşitli konfeksiyon işleri, Trabzon hasırı gibi bazı altın-gümüş işçilikleri, bazı sayacılık işleri, kesekâğıdı yapımı, kağıt katlama, sakız paketleme, çeşitli ambalaj işleri, çuvaldan kiloluğa şeker paketleme, çamaşır ipi hazırlama, hastanelere laboratuvar tüpü hazırlama, tampon-gaz bezi-hastalar için ped hazırlama, mikroskopla yağ filtrelerinin kalite kontrolü; motor montajı, dosya teli takma, konfeksiyon satış mağazalarının paça bastırma, daraltma vb. düzeltme işleri, pastaneye tatlı-pasta-kurabiye vb hazırlama, bilgisayar üzerinden ya da telefonla satış, bilgisayar üzerinden yapılan yazı yazma vb işler, fiş-priz gibi elektrik aksamının montajı, tül kesme, kalem montajı, otomobil camı sileceklerinin montajı, eşarp-mendil kenarı dikimi, kravat dikiminin çeşitli işleri, etiket basma ve dikme, kumaştan düğme basma, çıtçıt-agraf-düğme dikme, nikah şekeri hazırlama, salça, tekstil-konfeksiyon bağlantılı kesim ve temizleme işleri, düğme basma, timberland ayakkabı dikimi, saten bluz-kot parçası-kazak üzerine boncuk veya iple nakış işleme, kot dikişi, gelinlik ve abiye kıyafet işleme, takı yapımı, toka yapımı, hediyelik eşya, oyuncak, çeyiz eşyası yapımı, çeşitli bitkilerin toplanması-kurutulması ve paketlenmesi (kekik, mantar, oğul otu vb), bahçecilik, balcılık, şarapçılık, çamaşır yıkama, bıçak-makas üretimi, leblebi üretimi ve paketlenmesi, kuru yemiş ayıklama, şam fıstığı ayıklama, pestil- sucuk yapımı, kumaş boyama, ahşap boyama, ev pansiyonculuğu, parafin üzerine değerli taş montürü gibi kuyumculuk işleri vs.” DİSK Metal İşçileri Sendikası, “*Ev Eksenli Çalışanlar Ve Örgütlenmeleri*”, İstanbul 2003, s. 18 vd.; Zevkliler, Gökyayla, s. 485; Yavuz, Acar, Özen, s. 975; Kandemir, s. 145; Dulay-Yangın, s. 152; Evde hizmet sözleşmesi ile ev hizmetleri arasındaki en büyük ayırım da buradan çıkmaktadır. Nitekim ev hizmetlerinde, işverenin evinde çalışma durumu mevcutken, evde hizmet sözleşmesinde işçi, kendi evinde veya kendi belirlediği başka bir yerde bu işi görebilecektir. Bu yöndeki görüşler için Bkz.: Gülver, s. 106; Dulay-Yangın, s. 153.*

Evde hizmet sözleşmesi hem işçi hem de işveren taraflar bakımından müs-pet bir durum oluşturabilir. Zira işçi, işe gitmek ve gelmek bakımından zaman-dan ve masraftan tasarruf eder, evinde veya belirlediği başka bir yerde çalış-ması hasebiyle bakmakla yükümlü olduğu kişilere bakar veyahut aile bireyleri ile daha fazla zaman geçirebilir¹⁴. Bununla birlikte işveren, evde çalışan işçi bakımından işyeri temin etmez ve evde hizmet sözleşmesinde çalışanın aile bireylerinin çalışmaya katılmasıyla, birden fazla kişinin işi görmesi halinde tek bir ücret ödeyerek ve işin yapılması için gereken işletmenin ısıtma, aydınlat-ma, kira, yol ücretleri gibi maliyetlerini azaltmaktadır¹⁵.

II. Evde Hizmet Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

TBK m. 461 düzenlemesi öncesinde öğretide, evde çalışanların hukuki du-rumlarına, daha doğrusu evde çalışmanın hukuki niteliğine ilişkin farklı görüş-ler ortaya atılmıştı¹⁶.

İlk görüşe göre, evde çalışanların hukuki statüsü eser sözleşmesine dayan-makta ve bu niteliği ile evde çalışma sözleşmesinin bir eser sözleşmesi olduğu ifade edilmekte idi¹⁷. Bu görüşe göre evde hizmet sözleşmesi bir iş sözleşmesi olarak nitelendirilmemekteydi¹⁸.

Diğer görüşe göre ise, evde hizmet sözleşmesinin bir iş sözleşmesi olduğu-nun tam olarak kabul edilmemesi ile 818 Sayılı Borçlar Kanunu (eBK) m. 322 hükmünün iş sözleşmesini işaret ettiği, yine bu hükmün iş sözleşmesine ilişkin tüm unsurları taşımamakla beraber, niteliği itibariyle iş sözleşmesine yaklaştığı ifade edilmiştir¹⁹. eBK m. 322 hükmü “*İşçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur.*” şeklindedir. Belirtmek gerekir ki bu görüşü savunanlar madde hükmünde eser sözleşmesinin kıyasen uygulanacağını

14 Dulay-Yangın, s. 17 vd.; Kılıçoğlu, s. 438.

15 Kılıçoğlu, s. 438; Dulay-Yangın, s. 21 vd.

16 Gülver, s. 105.

17 A. Can Tuncay, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Mayıs – Ağustos, 2001, s. 29 vd.; Gülver, s. 105; İşin yapılması sırasında bir bağlılık ilişkisinin olduğundan açıkça bahsedilirse hizmet, işin yapılması sırasında işverenin zaman hususunda bir tasarrufu yoksa ve özellikle parça başına çalışılıyorsa burada eser sözleşmesi olduğunun kabulü gerekeceğine ilişkin olarak Bkz.: M. Kemal Oğuz-man, “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılına Ait Bazı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Genel Görüşme, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul, 1988, s. 59.

18 Tuncay, s. 29; Gülver, s. 105.

19 Murat Engin, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan*, Anka-ra, 2000, s. 275 vd.

belirtilmesinden yola çıkarak, eğer bu sözleşmenin niteliği eser sözleşmesi ise madde hükmü neden kıyasen uygulanıyor şeklindeki bir soru ile görüşlerini desteklemeye çalışmışlardır²⁰. Sonuç olarak bu görüşe göre eBK m. 322 hükmünün temel uygulama alanının evde çalışma olduğu kabul edilmiştir²¹.

TBK m. 461 hükmü ile bu tartışma son bulmuş, evde hizmet sözleşmesinin hukuki niteliği çok açık olmasa da, düzenlenmiştir²². Buna göre Evde hizmet sözleşmesi, iş akdine dayanan bir hukuki ilişkidir²³. Nitekim iş ilişkisinin mevcut olması bakımından işin mutlak surette işverenin işyerinde görülmesi gerekmez. Zira işçi, evinde çalışarak da sıkı bir bağımlılık mevcut olmasa dahi iş organizasyonu içerisinde yer alabilecektir²⁴. Zaten bu durumda dahi işveren, evde çalışana talimat verebilmekte, işin nasıl ve ne zaman yapılacağı konusunda ona direktiflerde bulunabilmektedir²⁵. Bununla beraber bağımlılık unsuru zayıflamış olsa da işçinin işverene karşı ekonomik bağımlılığı da devam etmektedir²⁶. Bu yönüyle evde çalışan, işverenin iş organizasyonu içerisinde ona bağlı bir şekilde yer almaktadır²⁷. Gerçekten de evde hizmet sözleşmesi

20 Gülver, s. 105.

21 Başka bir görüşe göre ise, işin, işvereni organizasyonu içerisinde gerçekleştirildiği hallerde sıkı sıkıya bir bağımlılık ilişkisi olmaksızın iş hukukunun uygulama alanı bulacağı ifade edilmiştir. Bu yöndeki görüşler için Bkz.: Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, 2013, s. 271 vd.

22 TBK hükümlerinin evde hizmet sözleşmesine ilişkin olarak hukuki niteliğinin açıkça iş sözleşmesi olarak belirtildiğine ilişkin görüşler için Bkz.: Gülver, s. 106.

23 Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 421; Güleşçi, s. 105. Buna karşın evde hizmet sözleşmesinde işçinin, işverenin iş organizasyonu içerisinde yer almayacağına ilişkin karşı görüş için Bkz.: Murat Aydoğdu, Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 3. Baskı, Adalet, Ankara, 2017, s. 756.

24 Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 421 vd.; Süzek, s. 271 vd.; Kılıçoğlu, s. 439.

25 İşverenin emir ve talimat verebilmesinin bağımlılık unsurunun bir ölçütü olduğuna ilişkin olarak Bkz.: Yavuz, Acar, Özen, s. 976; Yargıtay (Yarg.) 9. Hukuk Dairesi (HD.), Esas (E.) 2008/10530, Karar (K.) 2010/4617, Tarih (T.) 22.2.2010, www.kazanci.com, 10.12.2020, “İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbirisi tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda iş yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.”

26 Yavuz, Acar, Özen, s. 976.

27 Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 421, 422; İşin görülmesini işveren denetleyemeyeceğinden, işçi iş saatlerini istediği şekilde tayin edebilecektir. Bu yöndeki görüşler için Bkz.: Gülver, s. 104; Yarg. 21. HD., E. 2000/4584, K. 2000/4611, T. 8.6.2000, www.kazanci.com, 10.12.2020, “Hizmet akdinin unsurları ise belirli bir İşverene “zaman” ve “bağımlılık” unsurlarına göre çalışma esasına göre belirlenmiştir. “Bağımlılık’tan amaç bir işverenin göstereceği işi, emir

bakımından evde çalışan işçinin, işverene sıkı sıkıya olmasa da bağlı olduğu TBK m. 462 gereğince de kabul edilebilecek bir durumdur. TBK m. 462'de yer alan hüküm gereğince işveren, işçisine iş bakımından genel çalışma koşullarını ve o işe özgü koşulları²⁸ bildirir²⁹. Bu durumda işveren bakımından, evde çalışma sözleşmesi için de işveren üzerinde bir tahakküm olduğundan bahsedilebilecek, işverenin yönetim hakkından ve işçinin işverene klasik iş sözleşmeleri kadar olmasa da bağımlılığından bahsedilebilecektir.

Bu yönüyle evde hizmet sözleşmesinde işverenin, işçi üzerinde bir denetimi ve gözetimi olmadığı da iddia edilebilecektir. Ancak işverenin bu sözleşme türündeki denetimi işin görüldüğü sırada değil, işin teslimi sırasında gerçekleşir ki; bu durumda denetim sadece zamansal olarak klasik iş sözleşmesinden farklı olarak ileri bir tarihte gerçekleşmiş olur³⁰.

III. Evde Hizmet Sözleşmesinin Kurulması

Bilindiği üzere evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler TBK m. 461 ila m. 469 arasında düzenlenmiştir. Ancak bu hükümler arasında evde hizmet sözleşmesinin kurulmasına ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla beraber TBK m. 469 hükmünde, evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre evde hizmet sözleşmesinin kurulmasına ilişkin şartlar, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri vasıtası ile çözüme kavuşacaktır.

Gerçekten de TBK m. 394 hükmünde hizmet sözleşmesinin ne şekilde kurulacağı düzenlenmiştir. Bu doğrultuda işçi, durumun gereklerine göre ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için yapar ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, taraflar arasında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.

ve talimatına göre yerine getirmek ve onun buyruğu altında bulunmaktır. Bu işin belli bir zaman kesidi içerisinde yerine getirilmesi ve yerine getirmek üzere hazır vaziyette beklemek; hizmet akdinin zaman unsurunu oluşturur. Ücretin varlığı ve biçimi hizmet akdinin zorunlu unsuru olarak kabul edilemez. Ancak, akdın kanıtlanması yönünden rol oynayabilir. Dava konusu olayda; Davacının; konfeksiyon işyerinin; zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır. İşyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu dinlenen davacı ve davalı tanıklarca doğrulanmaktadır. Düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez.”

28 İşçiye teslim edilen araçlara ilişkin kullanım talimatının ve güvenlik kurallarının da işçiye bildirilmesi gerektiğine ilişkin olarak Bkz.: Gülver, s. 109.

29 Çalışma koşullarına ilişkin bildirimde, çalışma sürelerinin yer alamayacağını açıkça ortaya koymak gerekir. Nitekim evde çalışan, ara dinlenmeleri, mesai saatlerini vb. kendisi belirleyebilecek, işveren bu bakımdan ona talimat veremeyecektir. Çünkü evde hizmet sözleşmesinin, klasik iş sözleşmelerinden ayrıldığı en önemli noktalardan biri de budur. Bu yöndeki görüşler için Bkz.: Yavuz, Acar, Özen, s. 978; Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 363; Süzek, s. 286 vd.; Kandemir, s. 149.

30 Gülver, s. 104.

lır. Belirtmek gerekir ki, kanun lafzı gereği, hizmet sözleşmesinin kurulmasına ilişkin açık irade beyanlarının bulunması gerekmekte, işin fiili olarak yapılması ve işverenin bunu beğenmesi halinde irade beyanlarının örtülü olarak uyuşacağı ortaya koyularak, sözleşmenin bu şekilde de kurulabileceği belirtilmektedir³¹.

Evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerde, bu sözleşmenin ne şekilde kurulacağına dair bir hüküm de bulunmamaktadır. Bununla beraber yukarıda da bahsettiğimiz üzere TBK m. 394 hükmü bu konu bakımından da genel hüküm niteliğinde olduğundan, TBK m. 394/1 düzenlemesi evde hizmet sözleşmesinin herhangi bir şekle tabi olmadığını ortaya koymaktadır³².

Buna karşın TBK m. 462 hükmünde evde hizmet sözleşmesinin çalışma koşullarının işçiye bildirilmesi bakımından yazılılık şartı aranmıştır. Buna göre TBK m. 462 hükmü şu şekildedir; *“İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.”* Bu düzenleme kapsamında yazılı bildirim tabi olan hususları ayrıca belirtmek gerekir. Zira madde metni dikkatlice okunduğunda anlaşılacaktır ki, yazılı bildirim yalnızca işçi tarafından sağlanacak malzeme, bu malzemelerin sağlanması için kendisine ödenecek bedeli ve son olarak işçiye ne kadar ücret ödeneceği hususları için getirilmiştir. Kanaatimizce bu hüküm işçi lehine tesis edilmiştir. Çünkü bu hususlar bakımından yazılılık şartının aranması, herhangi bir uyuşmazlık halinde işçinin ispatını kolaylaştıracak ve işçi hak kazandığı ücreti kendisine yapılmış yazılı bildirim sayesinde kanıtlayabilecektir.

Bununla beraber TBK m. 462 hükmünde yer alan bu yazılılık şartının, bir geçerlilik şartı olmadığını kabul etmek gerekir³³. Nitekim TBK m. 462/2 ge-

31 Güleşçi eserinde, tarafların irade beyanının beklenmesine gerek duyulmaksızın, hizmet ilişkisinin fiili olarak başlaması ile sözleşmenin kurulacağını belirtmiştir. Bu yöndeki açıklamalar için Bkz.: Güleşçi, s. 109. Burada hizmet ilişkisinin başlaması ifadesi ile kastedilen kanımızca işçinin işi görmeye başlamasıdır. Çünkü madde metninde hizmet ilişkisinden bahsedilmemiş, yalnızca işçinin işi kabul etmesinden ve işe fiili olarak başlamasından bahsedilmiştir. Kanaatimizce bu görüşe katılmak mümkün değildir. Nitekim madde metninde açık olarak sözleşmenin kurulabilmesi bakımından işverenin işi kabul etmesi aranmıştır. Kaldı ki, işverenin buradaki fiili hareketi, sözleşmenin kurucu unsurlarından olan kabul beyanıdır. Bu beyanın açık veya örtülü olması gerekmez.

32 Cevdet Yavuz, “Yeni (6098 sayılı) Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmeleri”, *İzmir Barosu Dergisi*, Nisan 2011, Sayı 2011-2, s. 98; Centel, s. 18; Şen, s. 496.

33 Her ne kadar TBK m. 12/2 gereği, aksi belirtilmedikçe kanunda şeklin arandığı durumlarda bu şeklin bir geçerlilik hükmü olduğu düzenlense de TBK m. 462/2 hükmü gereği, artık burada bir geçerlilik şeklinin olduğundan bahsedilemeyecektir. Bu doğrultudaki görüşler için Bkz.: Eren, s. 567; Centel, s. 12.

reği, yazılı bir bildirim bulunmaması durumunda dahi işçiye alışılmış ücret ve bedelin ödeneceği ortaya konmuştur³⁴. Gerçekten TBK m. 462/2 hükmü şu şekildedir; “İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.”.

IV. Evde Hizmet Sözleşmesinin Unsurları

Bilindiği üzere TBK m. 461 hükmünde evde hizmet sözleşmesinin tanımı yer almaktadır. Buradan yola çıkan *Centel*, evde hizmet sözleşmesine ilişkin bu düzenlemenin, iş, ücret ve bağımlılık unsurlarını içerdiğini ifade etmiştir³⁵. Biz de evde hizmet sözleşmesinin unsurlarını bu çerçevede inceleyeceğiz. Buna göre aşağıda sırasıyla; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını ele alacağız³⁶.

A. İş Görme

Hizmet sözleşmesi bakımından en önemli unsur bir işin görülmesidir³⁷. Bu durum TBK m. 393 hükmü ve m. 461 hükmünde de açıkça ortaya konmuştur. Gerçekten de TBK m. 393 hükmü hizmet sözleşmesini işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlamıştır. Bunun yanında TBK m. 461 hükmünde de evde hizmet sözleşmesi, belirli bir bedel karşılığında işçinin, işveren tarafından verilen işin görülmesi şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla evde hizmet sözleşmesi bakımından aranacak ilk unsur, işin işçi tarafından ifa edilmesi olacaktır.

Belirtmek gerekir ki, hizmet sözleşmesi bakımından işçinin yerine getireceği iş, işverene ait işyerinde meydana getirilecektir³⁸. Fakat evde hizmet sözleşmesinde işin görülmesi bakımından böyle bir şart aranmayacaktır. Nitekim evde hizmet sözleşmesinin, genel hüküm niteliğindeki hizmet sözleşmesinden ve yukarıda da ifade ettiğimiz “klasik istihdam modeli”nden ayrıldığı en önemli nokta, işin yerine getirildiği yerin, işverene ait işyerinde olmamasıdır.

34 Alışılmış ücretten bahsedildiğinde, işçi ile işveren arasında aynı koşullarla daha önceden çalışıldıysa bu bedel; daha önceden çalışılmadıysa, buna benzer işlerde ödenen ücretin ödenmesi gerekeceği anlaşılmalıdır. Bkz.: Gülver, s. 110.

35 *Centel*, s. 16.

36 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Hizmet Sözleşmesi'nin m. 1 hükmü de; TBK m. 461'dekine paralel bir düzenleme içermektedir. Gerçekten de düzenleme şu şekildedir; “- İşverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde
- Ücret için
- Donanım, malzeme veya kullanılan diğer giderlerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen ürün veya hizmet ile sonuçlanmasıdır.”

37 Güleşçi, s. 110.

38 *Centel*, s. 16; Güleşçi, s. 110

Bir diğer deyişle işçinin iş görmeyi evinde veya kendi belirlediği bir yerde yerine getirmesi evde hizmet sözleşmesinin, hizmet sözleşmesinden ayrıldığı en önemli noktadır.

İK m. 2 hükmünde yer alan işyeri teriminin geniş yorumlanması ve işçinin iş yaptığı yerin iş organizasyonu içerisinde yer alması gerekir³⁹. Bununla beraber Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi m. 1/b hükmünde işverenin işyerinde çalışan işçilerin, ara sıra evde çalışmaları ile evde çalışan statüsünü kazanamayacağı ortaya konmuştur.

Yine evde hizmet sözleşmesi bakımından işin yerine getirilmesinin bizzat işçi tarafından yapılması gerekmemektedir. Bu hususu TBK m. 461 hükmünde de açıkça ortaya konmuştur. Buna göre ev hizmet sözleşmesinin işçi tarafı, işi bizzat kendisi yerine getirebileceği gibi aile bireyleri⁴⁰ ile beraber de bu işi yapabilir⁴¹. Ancak evde hizmet sözleşmesi bakımından işin yerine getirilmesinde, salt aile bireylerinin yer alması ve işçinin dışarda kalması durumu söz konusu olamayacaktır⁴². İşçinin ifaya katılması bu açıdan gereklidir. TBK m. 461 hükmünde bu durum açık bir şekilde ifade edilmiştir. Şöyle ki, TBK m. 461 hükmünün lafzi yorumuna göre işçinin işi ya bizzat ya da aile fertleri ile birlikte görmesi zorunludur⁴³. Buna karşılık işin aile bireyleri ile beraber görülmesi işçi dışında kalan aile bireylerinin bu sözleşmeye taraf olduğu anlamına gelmeyecektir⁴⁴.

Evde hizmet sözleşmesine konu işin yerine getirilmesi sürecine, aile bireylerinin katılabileceğini belirtmekle beraber, TBK m. 461 hükmünde yer alan aile bireyleri kavramını dar yorumlamamak gerekir. Zira ülke koşulları değerlendirildiğinde aile bireyleri kapsamına anne, baba, kardeşler dışında babaanne, dede gibi kişiler de dahil olabilecektir⁴⁵. Dolayısıyla TBK m. 461 hükmü ile

39 Güleşçi, s. 110, özellikle dipnot (dp.:) 85.

40 İK m. 4/1 – d hükmünde aile bireylerinin hısımlık derecesi bakımından herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmadığı ve bu sebeple anne, baba ve çocuklar dışındaki aile bireylerinin de evde hizmet sözleşmesindeki ifaya katılabileceğine ve fakat aile bireyi dışındaki kişilerin ifaya katılamayacağına ilişkin olarak Bkz.: Gülver, s. 107.

41 Aile bireylerinin evde hizmet sözleşmesi kapsamında işçi sayılmaları mümkün değildir. Bkz.: Gülver, s. 108. Kanımızca evde hizmet sözleşmesinde işçi konumunda olan kişiye aile bireylerinin yardım etmesi durumunda, aile bireylerinin hukuki niteliği ifa yardımcısı olacaktır. Ancak bu kişiler, işverenle ayrıca sözleşme kurarak, her biri kendisi bakımından evde hizmet sözleşmesinin tarafı olabilecektir.

42 Gülver, s. 107; Centel, s. 17.

43 İBK m. 351 hükmü de aynı yöndedir.

44 Gülver, s. 108.

45 Centel, s. 17. Madde hükmünde akrabalık bağı bakımından bir derecelendirme yapılmamıştır. Bu nedenle aile bireyleri ifadesinin dar yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda aile bireyleri ifadesinden, karı, koca, çocuklar ve evlatlık çocuklarla, imam nikahlı eşlerin de yer alacağı belirtilmiştir. Bkz.: Kandemir, s. 152.

korunan durum, evde hizmet sözleşmesinin ifasına aile dışında kalan üçüncü kişilerin katılmasının önlenmesidir⁴⁶.

Bazı hallerde ise işçinin işi bizzat ifa etmesi gerekir. Özellikle sözleşme kurulurken, sözleşmeyi oluşturan taraflardan biri olan işçinin kişisel özelliklerinin ve şahsi özelliklerinin ön plana çıktığı, kişisel vasıflarının belirleyici olduğu “*intuitus personae*”⁴⁷ özelliği bulunan bir evde hizmet sözleşmesinin, işçi tarafından bizzat ifa edilmesi gerekir⁴⁸. Bu durum TBK m. 461 hükmüne de bir aykırılık teşkil etmez. Çünkü TBK m. 461, işçinin işi bizzat veya aile fertleri ile beraber yapabileceğini öngörmektedir. Bu doğrultuda “*intuitus personae*” ilkesinin benimsendiği ve işçinin kişisel vasıflarının sözleşmenin kurulmasında önem arz ettiği bir sözleşmede işi bizzat görmesi madde lafzına aykırılık teşkil etmemektedir. Zira TBK m. 461 hükmü, işçinin işi aile fertleri ile görmesini bir zorunluluk olarak aramamaktadır.

Evde hizmet sözleşmesinin bir iş görme edimini içermesi gerektiği şüphe duyulmayan bir gerçektir. Fakat her iş evde hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturmaz. Doktrinde de bu yönde olmak üzere, evde yürütülen işin evde hizmet sözleşmesine konu olabilmesi için; işverenin işi vermesi, işçinin işi yerine getirmesi ve işi yerine getirirken malzeme ve araçlara ihtiyaç duyması ve tamamlanmış iş sonucunun işverene teslim edilmesi ile işverenin bu iş sonucunu doğrudan doğruya piyasada kullanabilmesi gerektiği savunulmuştur⁴⁹.

B. Ücret

TBK m. 461 gereği, işçinin evde hizmet sözleşmesini bir ücret karşılığında üstlenmesi gerekir. Bu takdirde ücretin, teknik manada para ile yerine getirileceği TBK m. 466 ve m. 467 hükmünden anlaşılmaktadır⁵⁰. Nitekim, evde hizmet sözleşmesi, ücret karşılığında bir işin görülmesinin üstlenildiği, bu bakıma tam iki tarafa borç yükleyen ve sürekli edim borcu doğuran bir sözleşmedir⁵¹.

Evde hizmet sözleşmesinde işin, işçi ve işçinin aile fertleri ile birlikte ifa edilebilmesi karşısında ücretin kime ödeneceği tartışması ortaya çıkabilecektir. Açıkça belirtmek gerekir ki ücretin işçiye ifası bakımından, işin bizzat işçi veya ailesi ile birlikte yerine getirilip getirilmemesi herhangi bir önem arz etme-

46 Centel, s. 17; Kayın hısımlarının aile fertlerinden sayılmayacağına ilişkin olarak Bkz.: Kandırmir, s. 152.

47 Hüseyin Hatemi, *Medeni Hukuka Giriş*, 8. Bs., İstanbul, 2018, s. 145,146.

48 Evde hizmet sözleşmesinin tarafı olan işverenin gerçek veya tüzel kişi olması mümkündür. Fakat bu sözleşmede yer alan işçi tarafın yalnızca gerçek kişi olabileceğini belirtmek gerekir.

49 Evde çocuk bakıcılığı yapan kişilerin bu kriterlere uymadığı ve evde hizmet sözleşmesinin konusu olamayacağı yönündeki görüşler için Bkz.: Gülver, s. 106.

50 Centel, s. 17.

51 Kılıçoğlu, s. 439.

mektedir⁵². Dolayısıyla evde hizmet sözleşmesi bakımından ücrete, işçi hak kazanacaktır⁵³.

Günlük hayatta evde hizmet sözleşmesine ilişkin çalışmalar genellikle parça başına gerçekleşmekte ve işçiye verilecek ücret parça başına hesaplanmaktadır.

C. Bağımlılık

Hizmet sözleşmeleri bakımından bağımlılık unsuru çok büyük önem arz etmektedir⁵⁴. Çünkü iş görme edimi yalnızca hizmet sözleşmesinde işverene bağlı olarak gerçekleştirilecektir ki, bu onu diğer sözleşmelerden ayırır⁵⁵.

Evde hizmet sözleşmesinin unsurlarından en tartışmalı olanı da bağımlılık unsurudur. Çünkü işçi, işveren tarafından kendisine verilen işi; evinde veya belirlediği başka bir yerde ifa edebilecektir. Ancak işçinin kendisine verilen işi, işverenin işyeri dışında yerine getirmesi, o iş bakımından işverenin emir ve talimatlarının olmayacağı anlamına gelmez⁵⁶. Nitekim TBK m. 465 hükmü gereğince⁵⁷ işveren, işçinin ürettiği ürünleri kontrol edebilecek, varsa tespit

52 Centel, s. 17.

53 Belirtmek gerekir ki, evde hizmet sözleşmesi bakımından, işleri paylaşan, ürünleri toplayan, ödemeleri yapan, işleri denetleyen ve bunu hem işvereni temsil ederek hem de bir ücret karşılığı yapan bir kimse, iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi konumunda olacaktır. Bkz.: Gülver, s. 108.

54 Mollamahmutoglu, Astarlı, s. 310; Güleşçi, s. 111.

55 Mollamahmutoglu, Astarlı, s. 311; Engin, s. 269; Güleşçi, s. 111; Yarg. 22. HD., E. 2016/20628, K. 2019/19667, T. 22.10.2019, www.kazanci.com, 12.12.2020 "4857 Sayılı Kanun'un 8/1. maddesi uyarınca iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin, işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur."; Yarg. 10. HD., E. 2017/4544, K. 2019/5375, T. 24.6.2019, www.kazanci.com, 12.12.2020 "Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre, iş sözleşmesinin ayırt edici ve belirleyici özelliği, "zaman" ile "bağımlılık" unsurlarıdır. Zaman unsuru, çalışanın iş gücünü belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında (bağımlılık) edim yerine getirilmektedir. Bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanın denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır. İş sözleşmesinde, çalışan, emeğini, iş sahibinin emrine hazır bulundurmaktadır, ücret ise, yapılan faaliyetin karşılığı olarak ödenmektedir."

56 Centel, s. 17; Yavuz, Acar, Özen, s. 976; Eren, s. 567.

57 Kanun düzenlemesinde bağımlılık unsuruna açıkça yer verilmemesi, işçinin, işverenin emir ve talimatları ile bağlı olmayacağı anlamına gelmeyeceğine ilişkin olarak Bkz.: Dulay-Yangın, s. 130.

ettiği ayıpları işçiye bildirebilecek ve bu hususların düzeltilmesini işçiden talep edebilecektir⁵⁸. Dolayısıyla işin işverenin emir ve talimatıyla gerçekleştiği kabul edilebilecektir. Bu durumda da evde hizmet sözleşmeleri bakımından bağımlılık unsurunun varlığından bahsedilebilecektir. Bununla beraber doktrinde, üretim araç ve gereçlerinin işverene ait olmasının bağımlılık unsuruna işaret ettiği ortaya konulmuştur⁵⁹. Ancak evde hizmet sözleşmesi bakımından böyle bir durumun varlığından genellikle bahsedilemeyecektir. Çünkü yukarıda da belirttiğimiz üzere, evde hizmet sözleşmesi kapsamında görülen işler genellikle basit el becerisine dayanan ve araç gereç gerektirmeyen nitelikteki işlerdir. Bu husus değerlendirildiğinde, araç ve gereçlerin işverene ait olmasının bağımlılık unsuruna işaret ettiği olgusu genellikle evde hizmet sözleşmesi bakımından geçerli olmayacaktır.

Belirtmek gerekir ki, işin görüldüğü yerin işyeri dışarısında kalması sebebiyle bağımlılık unsurunun zayıflayacağını ve işverenin otoritesinin azalacağını kabul etmek gerekecektir⁶⁰. Ancak bu durumda dahi, sözleşmedeki bağımlılık unsuru ortadan kalkmayacaktır⁶¹. Zira evde hizmet sözleşmesi kapsamında işçi, işverenin talimatı dışında bir iş yapmayacak, işverenin kendisine verdiği talimatlar kapsamında ya parça başına ya da sürekli surette kendisinden beklenen iş görme edimini ifa edecektir.

Ayrıca evde hizmet sözleşmesinde işçinin borçlarından biri de işin yapılması ve çalışma sonucunun işverene teslimidir. Buradan yola çıkarak evde hizmet sözleşmesinde işçinin iş görme borcunu her ne kadar işverenin işyerinde ifa etmeyeceğinden bahsetsek de işçinin, işverene teslim⁶² olacak işi yine işverenin emir ve talimatları altında yapacağı şüphesizdir. Bu yönüyle de evde hizmet

58 Kandemir, s. 157; Eser sözleşmesi bakımından da iş sahibinin, işin istediği gibi ve talimatlarına uygun yapılmasını isteyebileceğinden bahsetmek gerekir. Ancak burada ayırt edici ve hizmet sözleşmesini diğerlerinden ayıracak unsur, işin yapılması veya meydana getirilmesi ile ilgili rizikoyu kimin üzerine aldığı ile alakalıdır. Eğer işi yapan taraf, rizikoyu kendi üzerine alıyorsa ortada bir hizmet sözleşmesi olduğundan bahsedilemeyecektir. Bu kanaatteki görüşler için Bkz.: Gülver, s. 107; Güleşçi, s. 112. Bununla beraber işçi, işi parça başına yapsa dahi yüklenici konumunda olmayacaktır. Çünkü işçi burada edim sonucunu değil edim fiilini borçlanmıştır. Bu yöndeki görüşler için Bkz.: Eren, s. 568, özellikle dn.: 4.

59 Engin, s. 272; Mollamahmutoglu, Astarlı, s. 422.

60 Kandemir, s. 157; Güleşçi, s. 111; Gülver, s. 104; Evde hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsurunun zayıflayacağı ve işverenin otoritesinin önemli ölçüde azalmış olacağı ile ilgili açıklamalar için Bkz.: Centel, s. 17 vd.

61 Süzek, s. 253; Gülver, s. 104; Evde hizmet sözleşmesinde işçi ve işveren arasında bağımlılık unsurunun var olmadığı yönündeki görüşler için Bkz.: Engin, s. 273 vd.

62 Evde hizmet sözleşmesinde işçinin denetim ve gözetiminin ürünün teslimi sırasında gerçekleşeceği ve bu denetim ve gözetimin klasik iş sözleşmelerinden farklı olarak zamansal açıdan ötelenmiş olacağına ilişkin olarak Bkz.: Gülver, s. 104.

sözleşmesinde bağımlılık unsurunun var olduğunu kabul etmek gerekir⁶³.

Öte yandan rizikonun işçiye ait olduğu hallerde evde hizmet sözleşmesinden bahsedilemeyeceğinden, bağımlılık unsurunun da varlığından bahsedilemez⁶⁴. Nitekim evde hizmet sözleşmesinde tüm riziko işveren üzerindedir.

V. Evde Hizmet Sözleşmesinde Tarafların Borçları

A. İşçinin Borçları

Evde hizmet sözleşmesinde işçinin borçlarına ilişkin olarak TBK, m. 463 ve m. 464 hükümlerini düzenlemiştir. Buna göre TBK m. 463 hükmü başlığı “işin yapılması” iken, TBK m. 464 hükmünün başlığı “malzeme ve iş araçları” şeklinde olup, bu hükümde işin yapılması için işçiye verilen malzeme ve araçlarla ilgili olarak işçi aleyhine birtakım borçlar düzenlenmiştir.

1. İşin Yapılması ve Çalışma Sonucunun (Ürünün) İşverene Teslimi

Hizmet sözleşmesinde işçinin en temel borcu işin yerine getirilmesidir. Evde hizmet sözleşmeleri bakımından da bu durum aynen geçerlidir. Nitekim hizmet sözleşmesine ilişkin olarak TBK m. 395 ve m. 396 hükmü işçinin işi yapmasına ilişkin borçlarını, TBK m. 463 hükmü de evde hizmet sözleşmesi açısından işçinin işi yapma borcunu düzenlemiştir.

TBK m. 463/1 işçinin, işe zamanında başlamak ve işi kararlaştırılan zamanda bitirme borcunun olduğunu açıkça ortaya koymuştur. Bunun yanında TBK m. 463/1 hükmünde işçinin, zamanında başladığı ve bitirdiği işi, işverene teslim etmesi yine bir borç olarak düzenlenmiştir. Gerçekten de TBK m. 463'e göre “İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür.” Bu niteliği ile evde hizmet sözleşmesinin tipik çalışma ilişkilerinden ayrıldığı kabulü gerekecektir⁶⁵. Çünkü tipik⁶⁶ iş ilişkilerinde işçinin teslim borcu bulunmamakta, işin yapılması bu bakımdan borcun ifası için yeterli olmaktadır. Bu halde işin yapılmaması ve/veya teslim edilmemesi sebebiyle işçi tazminat yükümlüsü olabilecektir⁶⁷.

63 Centel, s. 17; Gülver, s. 104 vd.

64 Şen, s. 483.

65 Güleşçi, s. 116.

66 Burada kullanılan “tipik” ifadesi ile, sözleşmenin kanunda düzenlenip düzenlenmediği değil; o sözleşmenin genel olarak benzerlerinden olan farkı ifade edilmeye çalışılmıştır.

67 Zevkliler, Gökyayla, s. 486; Eren, s. 569.

İşin yapılması bakımından, işçinin bir diğer borcu da ayıba karşı sorumluluktur⁶⁸. TBK m. 396 hükmünün özel bir düzenlemesi niteliğindeki, TBK m. 463/2'ye göre "İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır." Bu hüküm gereğince işçinin bir diğer borcu, işin ayıplı olması durumunda ortaya çıkacaktır. Öyle ki, işçi, işi kusuru⁶⁹ ile ayıplı olarak yapmışsa bundan dolayı sorumlu olacaktır⁷⁰.

İşçinin teslim ettiği ürünlere ilişkin ayıptan doğan sorumluluğunun olduğundan bahsedildiğinde, işçinin ayıptan doğan sorumluluğuna hangi hükümlerin uygulanacağı sorunu ile karşılaşırız. TBK m. 463/2 hükmünün açık lafzı gereği işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları masrafları kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır. Bu hükme aykırılık halinde ise işçinin, işverenin uğradığı olumlu zararlardan sorumlu olacağı şüphesizdir. Fakat TBK m. 463/2 hükmünde işçinin giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan sorumluluğuna⁷¹ ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Mevzuatımızda İş Kanunu'nda (İBK) da durum farklı değildir. Bu durumda işçinin giderilmesi mümkün olmayan ayıplara ilişkin sorumluluğuna ilişkin üç farklı görüş ortaya atılabilir.

Bu görüşlerden ilki TBK m. 463/2 hükmünün giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan sorumlu olmadığı yönünde olacaktır. Bu görüş TBK m. 463/2 hükmünün işçi lehine yorumlanması gerektiği düşüncesini temel alarak, kanunda düzenlenmeyen bir sorumluluğun işçi üzerine yükletilmemesi gerektiğini savunabilir. Fakat bu görüşü savunmak kanaatimizce hatalı olacaktır. Çünkü hükmü yorumladığımızda, giderilmesi mümkün olan ayıplardan dahi işçi sorumlu tutulabiliyorsa, giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan işçi evleviyetle sorumlu olacaktır.

Bir diğer görüş yine kanunun yorumlanması sonucu ortaya çıkabilecek olan ve işçinin giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan tazminatla sorumlu olacağı yönündedir⁷². Nitekim giderilmesi mümkün olan ayıplardan tüm masrafı

68 Uygulamada evde hizmet sözleşmesinde, parça başına ücret kararlaştırıldığında, bu ücret ürünün kalitesine göre belirlenmektedir. Ancak iş sözleşmeleri bakımından, işçinin özen yükümlülüğü dışında ürünün kalitesine, ayıplı olmasına göre işçiye ikinci bir borç yüklenemez. Bkz.: Kandemir, s. 149.

69 Ayıbın meydana gelmesinde kastı veya ihmali olan işçinin kusurlu olduğundan bahsedilebilecektir. Hatta işçi hafif ihmalden dahi sorumludur. Bkz.: Gülver, s. 112.

70 Eren, s. 569; Zevkliler, Gökyayla, s. 486.

71 Ayıbın giderilmesi aşırı bir masrafı doğuruyorsa ayıbın giderilmesi yükümlülüğünün ortadan kalkacağına ilişkin görüşler için Bkz.: Gülver, s. 112.

72 Şen, s. 497; Bu görüş öğretide de savunulmuş olup, işçinin giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan sorumluluğu halinde hem bu sebeple tazminat yükümlülüğü ortaya çıkacak hem de iş-

ile beraber sorumlu olan işçi, giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan da sorumlu olacak, işverenin uğradığı olumlu zararı tazmin yükümlülüğü altında olacaktır⁷³.

Fakat kanaatimizce işçinin giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan sorumluluğuna ilişkin uygulanacak hüküm TBK m. 463/2 değildir. Çünkü TBK m. 463/2 hükmü işçinin giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan sorumluluğunu düzenlemiş değildir. Bu halde eski genel kanunun (eBK m. 322), yeni özel kanun (TBK m. 463/2) kapsamı dışında kalan hususlarda uygulama alanı bulacağından bahsetmek gerekir. Bu doğrultuda eBK m. 322 hükmüne göre eser sözleşmesine ilişkin hükümler, evde hizmet sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda kıyasen uygulama alanı bulacaktır. Bu halde işçinin giderilmesi mümkün olmayan ayıplardan doğan sorumluluğuna ilişkin TBK m. 475 hükmü uygun düşüğü ölçüde kıyasen uygulanacaktır. Fakat TBK m. 475/1 hükmünde yer alan “ücretsiz onarım” seçimlik hakkının ve TBK m. 475/3 hükmünün burada kıyasen uygulanamayacağını açık bir şekilde belirtmek gerekecektir. Dolayısıyla işçinin giderilmesi mümkün olmayan zararlardan sorumluluğu halinde işverenin şu seçimlik hakları olacaktır:

1. Ürün, işverenin kullanamayacağı veya hakkaniyet gereği kabule zorlanamayacağı ölçüde ayıplı ya da sözleşme hükümlerine aynı ölçüde aykırı olursa sözleşmenin feshi.

2. Ürünü alkoyarak ücretten indirim isteme.

3. Genel hükümlere göre tazminat.

Fakat işverenin, işçinin bu sorumluluğuna başvurabilmesi için TBK m. 465 gereği ürünün kendisine tesliminden itibaren 1 haftalık süre içerisinde muayene ve ihbar külfetini yerine getirmesi gerekir. Bu kısma ilişkin açıklamalarımız işverenin borçları başlığı altında incelendiğinden, burada sadece bu hususu belirtmeyi yeterli görüyoruz.

2. Malzeme ve İş Araçlarına İlişkin Borçlar

Klasik iş sözleşmesinde işin görülmesi için gereken malzeme ve araçlar işverenin işyerinde yer alır. Bununla birlikte evde hizmet sözleşmeleri işçinin evi veya belirleyebileceği başka bir yerde görülür. Bu durumda ev hizmetlerinde, işçinin işi görebilmesi için gereken malzeme ve araçlar kendisine sağlanmalı veya işçi tarafından temin edilmelidir. İşte TBK m. 464 hükmünde, malzeme

verenin gecikme sebebiyle uğramış olduğu zararlar, varsa taşıma masrafları vb. masraflardan da tazminat sorumluluğu ortaya çıkacaktır. Bu yöndeki görüşler için Bkz.: Gülver, s. 112; Du-lay-Yangın, s. 168

73 Bu sorumluluğun kapsamının TBK m. 400 hükümlerine göre yapılacağına ilişkin olarak Bkz.: Gülver, s. 112.

ve araçların işveren tarafından sağlanması durumunda, işçinin bu malzeme ve araçlara ilişkin borçlarının ne olacağı düzenlenmiş durumdadır.

Düzenleme kapsamında yer alan ilk borç, işçinin malzeme ve araçları özenle kullanması olacaktır. Öyle ki işçi kullandığı malzeme ve araçlara ilişkin olarak kanunun ifadesi ile işverene hesap vermek ve kendisine verilen malzeme ve araçlardan artanını işverene teslim etmekle yükümlüdür. Aslında bu durum kanımızca TBK m. 397 hükmünde yer alan teslim ve hesap verme borcunun ve TBK m. 399 hükmünde yer alan düzenlemelere ve talimatlara uyma borcunun evde hizmet sözleşmesi hükümlerine yansıtılmış halidir.

TBK m. 464/2 düzenlemesinde yer alan bir başka borç, işçinin işi gördüğü sırada, kendisine teslim edilmiş malzeme ve araçların bozuk olduğunu tespit etmesi⁷⁴ halinde işverene bildirimde bulunması olacaktır. Belirtmek gerekir ki, bu bildirim ne şekilde yapılacağı kanunda yer almamıştır. Zira kanun koyucu bu durumu tarafların iradesine bırakmıştır. Kanaatimizce bu düzenleme yerindedir. Çünkü, işçi kendisine teslim edilen malzeme ve araçların bozuk olduğunu tespit ettikten sonra, işçiden işverene bir yazılı bildirimde bulunulmasını beklemek hem süreci uzatacak hem de uygulama bakımından işçi tarafından yeni bir masraf doğurabilecektir. Kaldı ki bu durumda işin uzaması, bozukluğun geç tespiti hem işlerin aksamasına hem de zararın artmasına sebebiyet verebilecektir. Bu durumda da işçi, nasıl bildirimde bulunmadığında borca aykırılık hükümlerinden sorumlu olacaksa, geç bildirimde zararın artmasından sorumlu olabilecektir.

Evde hizmet sözleşmesinde işçinin malzeme ve araçlara ilişkin son borcu, bu malzeme ve araçların işçi tarafından kullanılmaz hale getirilmesinde ortaya çıkacaktır. Nitekim TBK m. 464/3 hükmünde işçinin, kendisine teslim edilen malzeme ve araçları kusuruyla kullanılmaz hale getirmesinden, o malzeme ve araçların rayiç değeri⁷⁵ üzerinden sorumlu olacağı⁷⁶ ifade edilmiştir. Kanun düzenlemesinden ve gerekçesinden anlaşıldığı üzere burada sınırlı bir sorumluluktan bahsedilebilir. Dolayısıyla TBK m. 464/3 hükmünün amacı işçinin sorumlu olduğu en üst seviyenin belirlenmesidir. Bu halde işçinin kusuru olsun olmasın kendisine işveren tarafından teslim edilen malzeme ve araçlara vereceği zarardan sorumluluğunun üst sınırı bu malzeme ve araçların rayiç

74 Evde hizmet sözleşmesinde yer alan “tespit edilen ayıpların bildirilmesi” hükmü aynı zamanda işçinin sadakat borcunu doğurur ve işçinin inceleme yükümlülüğünü beraberinde getirir. Bkz.: Gülver, s. 114.

75 Mevzuat İBk m. 352a/3 hükmünde işçinin sorumluluğunun, malzeme ve araçların işverene maliyeti kadar olacağı düzenlenmiştir.

76 Bu durumda işverenin işçiden kazanç kayıplarını talep edemeyeceği yönündeki açıklamalar için Bkz.: Gülver, s. 114.

bedeli kadar olacaktır. Öte yandan bu düzenlemenin nispi emredici olduğunu belirtmek gerekir⁷⁷. Çünkü işçinin kendisine teslim edilen malzeme ve araçları kusuruyla kullanılmaz hale getirmesinden, o malzeme ve araçların rayiç değeri üzerinde sorumlu olacağına ilişkin bir anlaşmanın yapılabilmesi mümkün değildir. Fakat bunun aksine anlaşma yapılabilmesi mümkün olacaktır.

TBK m. 464/3 hükmünde açıkça ifade edilmese de işçinin ihmali davranışla vermiş olduğu zarardan bahsedilir⁷⁸. Zira işçinin malzeme ve araçlara kasten vermiş olduğu zararlardan tamamen sorumlu olacaktır. Aksi TBK m. 407/2 düzenlemesine aykırılık teşkil edecektir.

B. İşverenin Borçları

Evde hizmet sözleşmesinde işverenin borçları TBK m. 465, m. 466 ve 467 hükümleri altında düzenlenmiştir. Bununla beraber doktrinde TBK m. 462 hükmünün de işverenin borçları içerisinde ifade edilmiştir⁷⁹.

1. Çalışma Koşullarının Bildirilmesi

Evde hizmet sözleşmesinde, işveren bakımından ortaya çıkacak ilk borç, işçiye çalışma koşullarının bildirilmesi olacaktır. Gerçekten de TBK m. 462 hükmüne göre “İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemedede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.”

Buna göre işveren, işçiye her yeni iş verdiğinde, o işe özgü bilgileri de vermek zorunda olup, her yeni bir iş için işçiye genel çalışma koşullarına ilişkin bilgi vermeyecektir. Yine işveren TBK m. 462 gereği, işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemedede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı⁸⁰ olarak bildirmek zorundadır.

Bununla beraber bu bildirimde bulunmamış olmanın yaptırımını da TBK m. 462/2’de düzenlenmiştir. Bu hüküm gereği işin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret işveren tarafından yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir. Dolayısıyla TBK m. 462/1 hükmünde yer alan yazılılık şartının evde hizmet sözleşmesinin

77 Gülver s. 114. İBK m. 362 hükmünde, TBK m. 464/3 hükmüne karşılık gelen İBK m. 352a/3 hükmü işçi aleyhine değiştirilemeyecek olan hükümler arasında sayılmıştır.

78 Gülver, s. 114.

79 Güleşçi, s. 118.

80 Burada aranan yazılılık şartının bir geçerlilik şartı olmadığına ilişkin olarak Bkz.: s. 10 (İÇ ATIF)

geçerlilik koşulu olmadığı⁸¹, bir başka deyişle bu yazılılık şartının sağlanmadığı hallerde de sözleşmenin geçerli olacağını kabul etmek gerekir.

2. Ürünün Kabulü

TBK m. 465 hükmünde işverene, işçi tarafından kendisine teslim edilen ürünlere ilişkin varsa ayıplarını bildirme borcu yüklenmiştir⁸². Buna göre işveren, ürünlerin işçi tarafından kendisine teslim edilmesi anı itibariyle bir hafta içerisinde inceleyecek ve üründe bir ayıp mevcutsa işçiye bildirecektir⁸³. Zira ürünlerde çıkan ayıpların bir hafta içerisinde bildirilmemesi halinde işveren ürünleri bu haliyle kabul etmiş sayılacaktır⁸⁴.

Kanaatimizce, işverene muayene ve ihbar için tanınan bir haftalık süre içerisinde, işverenin ürünleri kabul etmesi halinde veya işverenin bu hakkı kullanmayacağını beyan etmesi ya da bu hakkından başlangıçta feragat etmesi halinde, ürünlerin kabulünün gerçekleştiğinden bahsedilebilecektir. Ancak gizli ayıplar bakımından bu bir haftalık sürenin geçerli olmadığını belirtmek gerekir⁸⁵.

Aslında madde hükmüne bakıldığında, burada işveren üzerinde bir borç doğduğundan tam olarak bahsedilemeyecektir. Çünkü işveren tarafından muayene ve ihbar şartlarının yerine getirilmemesi sonucunda bir tazminat doğmamaktadır. Bu niteliğiyle muayene ve ihbar bir yükümlülük değil külfet niteliğindedir⁸⁶. Bu haliyle de kanunda yer alan bu şartın bir borç olduğundan bahsedilemeyecektir. Ancak işveren ayıba ilişkin haklarını kullanmak istiyorsa, o zaman muayene ve ihbar şartlarını yerine getirmek zorundadır.

81 Yavuz, s. 98.

82 İşveren ayıplara ilişkin hakkını kullanmak istiyorsa böyle bir borcunun olduğundan bahsedilebilecektir. Yoksa burada bir külfet mevcuttur. Bu halde işveren bu hakkını kullanmadığında ürünü ayıplı haliyle kabul etmiş sayılır.

83 Hükmün lafzına bakıldığında, kanun koyucunun buradaki süreyi bir hak düşürücü süre olarak öngördüğünü kabul etmek gerekir. Doktrinde de bu süre hak düşürücü süre olarak ifade edilmiştir. Bkz.: Güleşçi, s. 119, özellikle Dn. 125.

84 Bu haliyle TBK m. 465 hükmünde işveren tarafından bildirimde bulunulmaması (susma) bir irade beyanı olarak kabul edilecektir. Bu da susmanın irade beyanı olarak kabul edildiği istisnai hallerden biridir. Ayrıca hüküm lafzi yorum ilkesi gereğince incelendiğinde, işverenin iradesinin ürünleri kendisine teslim edildiği haliyle kabul etmiş sayılacağını ve bunun aksinin iddia ve ispat olunamayacağını sonucunu çıkarabiliriz. Bu halde burada bir “*irade faraziyesi*” olduğundan söz edilebilir. Fakat burada aksi ispat ve iddia edilemeyecek durum işverenin TBK m. 465 gereğince bir bildirimde bulunulmaması durumunda ürünleri kabul etmiş sayılmasından ibarettir. Zira işveren, işçiye bir bildirimde bulunduğunu iddia ve ispat edebilecektir. “*İrade faraziyesi*” ve susmanın irade beyanı olduğu haller ve buna ilişkin açıklamalar için Bkz.: M. Kemal Oğuzman, Nami Barlas, *Medeni Hukuk*, 23. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017, s. 194 vd.

85 Eren, s. 569.

86 Aydoğdu, Kahveci, s. 758; Gülver s. 115.

Belirtmek gerekir ki, kanun bu bildirimle ilişkin bir şekil şartı aramamıştır. Bu durumda yukarıda belirttiğimiz; feragat, kabul etme ve benzeri (vb.) hususlarda da şekil şartı aranmayacağını ortaya koymak gerekir.

3. Ücretin Ödenmesi

Hem iş sözleşmesi (İK m. 32 vd.) hem de genel hizmet sözleşmesi (TBK m. 393, m. 401 vd.) için en önemli unsurlardan biri ücretin ödenmesidir⁸⁷. İş sözleşmesi bakımından işveren işin yerine getirilmesi karşılığı olarak işçiye ücret ödemeyi üstlenmiştir.

İK m. 32/5 gereği ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri bakımından bu süre bir haftaya kadar indirilebilir. Genel hizmet sözleşmeleri bakımından da iş sözleşmelerinde olduğu gibi ücretin ödenmesi en geç bir aylık dönemin sonunda gerçekleşir (TBK m. 406). Belirtmek gerekir ki hizmet sözleşmelerinde, iş sözleşmelerinden farklı olarak ücret, “aksine adet yoksa” en geç bir ayda ödenir. Bunun yanında toplu iş sözleşmeleri ve hizmet sözleşmeleri bakımından daha kısa bir süre belirlenebileceği TBK m. 406/1 hükmünde ele alınmıştır.

Evde hizmet sözleşmesinde işçinin ücretinin ödenmesi, işveren bakımından en önemli borçlardan biridir. Bu nedenle TBK m. 466 hükmü işverenin ücret ödeme borcunu, “yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre işverenin ücret ödeme borcu işçinin ne şekilde çalıştırıldığına bağlı olarak değişecektir.

İşverenin ücret ödeme borcuna ilişkin ortaya çıkan ilk hal, işçinin aralıksız çalıştırılması durumunda ortaya çıkacaktır. TBK m. 466 hükmünde yer alan “Aralıksız çalışma” ifadesini lafzi yorum kapsamında değerlendirdiğimizde Kanunun, işçinin, işveren ile sürekli bir iş ilişkisi içerisinde olması durumunu ifade ettiği anlamına ulaşabiliriz. Dolayısıyla “aralıksız çalıştırma” ifadesinin gerçekleşebilmesi için bu çalışmanın, bir ürünün teslimine ilişkin olarak değil; sürekli çalışma şekli olarak belirlenmesi gerekmektedir⁸⁸.

Gerçekten de TBK m. 466 hükmünde işçinin aralıksız çalıştırılması durumunda, işverenin ücret ödeme borcu kural olarak on beş günde bir ödenecektir. Burada kanun koyucu işverenin, işçiden rıza almak koşulu ile bu ödemeyi ayda bir yapabilmesine imkân tanımıştır.

Belirtmek gerekir ki bu hükmün hukuki niteliği kanaatimizce nispi emre-

87 Mollamahmutoglu, Astarlı, s. 557.

88 Güleşçi, s. 120.

dicidir. Çünkü işveren, işçiden rıza alsa dahi ödemeyi bir aylık süreyi aşacak şekilde yapamayacaktır. Aksine işveren ve işçi anlaşarak bedelin ödenmesi için daha kısa bir süre kararlaştırılabilecektir. Ancak on beş günlük dönemlerden uzun bir ödeme kararlaştırılacaksa, buna ilişkin işçinin rızasının alınması gerekecektir⁸⁹. Burada evde hizmet sözleşmesine ilişkin ücret ödeme süresinin bir alt sınırı olduğundan bahsedilemeyecektir. Zira hizmet sözleşmesine ilişkin genel hüküm niteliğindeki TBK m. 406, bu sürenin serbestçe belirlenebileceğine ilişkin “*daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir*” şeklinde düzenleme getirmiştir.

Sonuç olarak, evde hizmet sözleşmesindeki işçinin aralıksız olarak çalıştırılması halinde işverenin ücret ödeme borcu on beş günlük dönemlerde gerçekleşecek, işçinin rızası ile bu süre bir aya kadar çıkarılabilecek ancak bu süre işçinin rızası alınmadan on beş günlük sürenin altına indirilebilecektir. Çünkü TBK m. 466 hükmü işçinin ücret alacağının korunması ve işçinin buna bir an evvel ulaşmasını sağlamak için düzenlenmiştir. Nitekim mehaz İBK’nın m. 353a hükmü de, TBK m. 466 ile aynı yönde olmak üzere, işçinin ücret ödemesi ayda iki kez (TBK m. 466’da on beş günde bir olarak belirlenmiştir.), işçinin rızası ile ayda bir gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir. Bunun yanında İBK m. 362 hükmünde işçi aleyhine değişiklik yapılmasına izin verilmeyen hizmet sözleşmesi hükümleri gösterilmiştir. İBK m. 362 hükmünde ifade edildiği üzere, İBK m. 353a hükmünün “ücret ödenmesine” ilişkin kısmı işçi aleyhine değiştirilemez. Dolayısıyla İBK’ya göre evde hizmet sözleşmesinde taraflar ödemenin ayda iki defadan fazla olmak üzere gerçekleşeceğini kararlaşırlarsa bu geçerli olacak, işçinin rızası olmaksızın bu aralığın uzayacağı yani ücret ödemesinin ayda iki seferden az olacağı işveren tarafından tek başına belirlenirse bu kayıt geçersiz olacaktır.

Bununla beraber TBK m. 466 hükmü, işçinin aralıklı çalıştırıldığı durumlarda, işverenin ödemeyi hangi sürelerde yapacağını, daha doğru bir ifade ile işverenin borcunun ne zaman ifa edileceğini düzenlemektedir. Buna göre işçi aralıklı olarak çalıştırılıyorsa ücret, ürünün tesliminde ödenecektir. Bu durumda evde hizmet sözleşmesindeki ücret parça başına gerçekleşecektir⁹⁰.

İşverenin evde hizmet sözleşmesinde, işi yerine getiren işçiye karşı ücret ödeme borcu yanında buna ilişkin bir hesap özeti de vermelidir.

89 Her ne kadar TBK m. 466 hükmünden yalnızca bir aylık ücret ödemesi kararlaştırıldığında işçiden rıza aranacağı ifade edilse de hükmün amacı işçinin alacağına bir an evvel kavuşmasıdır. Aksi halde kanunun yalnızca “on beş” ve “otuz” günlük süreleri öngördüğünü ve bu sebeple bu süreler dışında bir ödeme dönemi kararlaştırılmayacağına kabulü gerekir ki, bunu kabul etmek ne TBK m. 26 hükmüne ne de hükmün amacıyla bağdaşmaz.

90 Özdemir, s. 129 vd., 145; Engin, s. 282.

Bu düzenleme TBK m. 407’de düzenlenen “ücretin korunması” ve İK m. 37 hükmünün, evde hizmet sözleşmesine yansımış halidir. Yine hesap özetinde, varsa işçinin ücretinden kesintilerin miktarı ve sebebi gösterilir.

Evde hizmet sözleşmesinde işçinin çalışmasının engellenmesi halinde, işverenin ücret ödeme borcu olup olmadığını değerlendirmek gerekir. Gerçekten de TBK m. 467 hükmü çalışma koşullarının engellenmesi halinde işverenin ücret ödemeye sorumlu olduğu halleri düzenlemiştir. Buna göre *“İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir.”*

Kural olarak işveren, işçiye yaptığı işin karşılığı olan işin bedelini ödemekle yükümlüdür. Ancak işverenin, kendisine teslim edilmek istenen ürünü almaktan kaçınması ve dolayısıyla temerrüde düşmesi halinde, işçinin ücretini ödemekle yükümlü olduğu TBK m. 467 hükmünde düzenlenmiştir⁹¹.

TBK m. 467’ye bakıldığında işveren, ürün kabule uygun olmasa bile, ürünü kabul etmediğinde ücret ödeme borcu altına girecek şekilde bir anlam ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce işçinin ürünü teslim etmek üzere işverene gereği gibi öneride bulunması, ücrete hak kazanması bakımından yeterli olacaktır. Nitekim alacaklı temerrüdünün şartlarını düzenleyen TBK m. 106 hükmü, ifanın gereği gibi önerilmesini alacaklının temerrüde düşmesi bakımından yeterli bulmuştur. İşveren ürün kabule uygun olmasa, ayıplı olsa dahi ürünü teslim almak zorundadır ve ürünlerdeki ayıplara karşı isterse TBK m. 465’teki haklarını kullanmakta serbesttir. Yine ifade etmek gerekir ki TBK m. 467 hükmü, hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerin yer aldığı TBK m. 408 hükmünün özel bir şeklidir.

Bunun yanında işveren, işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Örneğin işveren kusuru olmadan hasta olduğunda çalışmaya devam edemese de işveren ücreti ödemekle yükümlü olacaktır.

TBK m. 467 hükmü işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve işçinin kusuru olmaksızın işin engellenmesi halinde işverenin ücret ödenmesi gerekliliği düzenlenmiştir. Düzenlemede bahsedilen kusur işverenin değil işçinin kusurudur. Belirttiğimiz üzere burada işverenin kusuru aranmaz. Çünkü zaten

91 Yavuz, s. 90.

işin, işverenin kusuruyla engellendiği hallerde TBK m. 408 uygulama alanı bulacak; işveren ücreti ödemek durumunda kalacaktır.

VI. Evde Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

Evde hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler TBK m. 468 hükmünde düzenlenmiştir. TBK m. 468 hükmü her ne kadar evde hizmet sözleşmelerine ilişkin “*Sona Erme*” başlığını taşısa da, içeriğinde; evde hizmet sözleşmesinin deneme süreli, belirli süreli ve belirsiz süreli olarak kurulabileceğinden bahsetmiştir. Buna göre, “*İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılır.*”

İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir.”

Evde hizmet sözleşmesi bakımından ilk olarak deneme süreli sözleşmenin sona ermesi durumunu incelemek gerekir. Evde hizmet sözleşmesinde işçiye deneme amacıyla iş verilmişse, sözleşme deneme süresi için kurulmuş olacaktır⁹². Deneme süreli iş sözleşmesi İK m. 15’e göre en fazla iki ay, toplu iş sözleşmelerinde en fazla 4 ay olarak kararlaştırılabilir. Bu sürede iş ilişkisi sona erdirildiğinde işveren tazminat ödemekle yükümlü olmayacaktır⁹³. Ancak işçinin ücret alacağı saklıdır. Bununla birlikte TBK m. 433 hükmü de İK m. 15 ile paralel olarak deneme süresini düzenlemiştir.

Belirtmek gerekir ki, evde hizmet sözleşmesinin kurulması sırasında, eğer işçiye deneme amacıyla bir iş verildiyse, bu işin sona ermesine kadar iş ilişkisi deneme süreli olarak kurulacak; işveren veya işçinin bu sürenin sonuna kadar iş sözleşmesini tazminatsız olarak feshedebilecektir. Bunun yanında evde hizmet sözleşmesi bakımından TBK m. 433 hükmünde yer alan iki aylık süreyi bir üst sınır olarak değerlendirilmek gerekir. Yani iş, işçiye deneme amacıyla verilmiş olsa dahi, bu işin süresi iki ayı geçtiği takdirde deneme süresi sona ermiş sayılacaktır. Bunun neticesi olarak da aksi kararlaştırılmadıkça sözleşme belirsiz süreli olarak devam edecektir. TBK m. 433 hükmünde deneme süresinin iki aylık süresinin belirlenebilmesi bakımından sözleşmede buna ilişkin bir kaydın bulunması gerektiği açıkça yazılıdır. Evde hizmet sözleşmesi bakımından sözleşmede böyle bir kaydın bulunması gerekmez. Ancak kanun metninden anlaşılacağı üzere; işçiye deneme amacıyla bir iş verildiyse kanımızca deneme

⁹² Mollamahmutoğlu, Astarlı, s. 458.

⁹³ Deneme süresinin sonunda iş ilişkisinin sona ereceği ancak tarafların bunun aksini kararlaştırabileceği yönündeki görüşler için Bkz.: Eren, s. 570; deneme süresi sonunda işçiye yeni bir iş verilirse, yeni bir eve hizmet sözleşmesinin kurulacağına ilişkin olarak Bkz.: Gülver, s. 118.

süresi bu işin teslimine kadar geçerli olacaktır. Yani iki aylık bir süre kararlaştırılsa dahi, işin teslimi ile deneme süresi sona erecektir.

Yine TBK m. 468 düzenlemesinde, evde hizmet sözleşmesinin belirsiz süreli olması, işçinin aralıksız çalıştırılmasına bağlanmıştır. Bilindiği üzere İK m. 11 hükmü iş sözleşmelerinin bir süreye bağlı olarak kurulmadığı durumlarda belirsiz süreli olacağı ifade edilmiştir. Belirtmek gerekir ki belirsiz süreli evde hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler için, genel hüküm niteliğindeki TBK m. 431 ve m. 432 hükümlerine bakmak gerekecektir. Buna göre TBK m. 431 tarafların fesih sürelerine uyarak sözleşmeyi sona erdirebileceklerini; TBK m. 432 fesih sürelerini düzenlemiştir. Nitekim TBK m. 432 hükmü *“Belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.”*

Hizmet sözleşmesi; bildirim diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer. Bu süreler kısaltılamaz; ancak sözleşmeyle artırılabilir. İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır. Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde fesih bildirim süreleri işlemez.”

TBK m. 468 hükmüne göre işçi aralıksız olarak çalıştırılmıyorsa, evde hizmet sözleşmesinin belirli süreli olarak kararlaştırıldığı kabul edilmesi gerekir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin sona ermesi bakımından ise TBK m. 430 hükmüne bakmak gerekecektir. *“Buna göre Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esash bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir. Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder. Sözleşmenin fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.”*

Son olarak belirtmek gerekir ki TBK m. 469 gereği, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri evde hizmet sözleşmesine de uygulanacaktır. Bu hüküm sebebiyle doktrinde bir görüş, evde hizmet sözleşmeleri bakımından İK hükümleri-

nin uygulanamayacağını savunmakta; bir diğer görüş ise evde aralıksız çalışan işçinin ihbar, kıdem tazminatlarına hak kazanabileceğini savunmaktadır⁹⁴. Biz de evde hizmet sözleşmesinde, İK m. 4/1-d hükmü kapsamı dışında kaldığı hallerde, hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerle beraber İK hükümlerinden de yararlanılacağı kanaatindeyiz⁹⁵. Nitekim İK m. 4/1-d hükmünde yer aldığı üzere “*Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde*” İK hükümleri uygulanmaz. Buna göre evde hizmet sözleşmeleri bakımından İK hükümlerine tabi olabilme şartlarından ilki, işin el sanatı işi olmamasıdır. Zira İK m. 4/1-b kapsamında el sanatları işleri, İK hükümleri dışında tutulmuştur.

Bunun yanında bir diğer şart, evde hizmet sözleşmesinde işin görüldüğü yerin, işçinin evi dışında bir yerde olmasıdır. Çünkü işin görüldüğü yerin ev olması durumunda, evde hizmet sözleşmeleri İK kapsamında yer almayacaktır.

Evde hizmet sözleşmesinin İK hükümlerine tabi olabilmesi bakımından aranan son şart, işin aile bireyleri ile birlikte görülmemesi olacaktır. Ancak üçüncü derece dışında kalan aile bireyleri veya yakınların çalışmaya katılması, bu sözleşmenin İK kapsamı dışında kalmasına sebep olmayacaktır.

Son olarak ifade etmek gerekir ki, kanun hükmüne bakıldığında bu şartların yazımında “ve” bağlacı kullanılmıştır. Bu nedenle İK m. 4/1-b hükmü lafzi olarak yorumlandığında yukarıda sayılan tüm bu şartların ancak birlikte yer aldığı hallerde evde hizmet sözleşmeleri, İK kapsamı dışında kalacaktır⁹⁶.

Sonuç

Evde hizmet sözleşmesi hem işçi hem de işveren taraflar bakımından müspet bir durum oluşturabilir. Zira işçi, işe gitmek ve gelmek bakımından zamandan ve masraftan tasarruf eder, evinde veya belirlediği başka bir yerde çalışması hasebiyle bakmakla yükümlü olduğu kişilere bakar veyahut aile bireyleri ile daha fazla zaman geçirebilir. Bununla birlikte işveren, evde çalışan işçi bakımından işyeri temin etmez ve evde hizmet sözleşmesinde çalışanın aile bireylerinin çalışmaya katılmasıyla, birden fazla kişinin işi görmesi halinde tek bir ücret ödeyerek maliyetlerini azaltmaktadır.

Evde hizmet sözleşmesinde bağımlılık unsuru klasik hizmet sözleşmelerine kıyasen zayıf bir konumda olsa dahi mevcuttur. Nitekim iş ilişkisinin mevcut

94 Güleşçi, s. 126, özellikle dp.: 145.

95 Gülver, s. 121; Kandemir, s. 151.

96 Aksi yorumun kanun hükmünün kapsamını genişlettiği yönündeki görüşler için Bkz.: Kandemir, s. 152 vd.

olması bakımından işin mutlak surette işverenin işyerinde görülmesi gerekmez. Bu halde dahi işçi, işverenin iş organizasyonu içerisinde kalacaktır. Zaten bu durumda dahi işveren, evde çalışana talimat verebilmekte, işin nasıl ve ne zaman yapılacağı konusunda ona direktiflerde bulunabilmektedir.

TBK m. 469 hükmünde, evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre evde hizmet sözleşmesinin kurulmasına ilişkin şartlar, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri vasıtası ile çözüme kavuşacaktır.

TBK m. 461 hükmünden yola çıkarak evde hizmet sözleşmesinin unsurlarını tespit etmek gerekir. Bunlar işin görülmesi, ücret ve bağımlılıktır. Belirtmek gerekir ki, işçi evde hizmet sözleşmesi kapsamında, işi kendi evinde veya belirlediği başka bir yerde görebilecektir. Yine evde hizmet sözleşmesi bakımından işin yerine getirilmesinin bizzat işçi tarafından yapılması gerekmemektedir. Evde hizmet sözleşmesine konu işin yerine getirilmesi sürecine, aile bireylerinin katılabileceğini belirtmekle beraber, TBK m. 461 hükmünde yer alan aile bireyleri kavramını dar yorumlamamak gerekir. Zira ülke koşulları değerlendirildiğinde aile bireyleri kapsamına anne, baba, kardeşler dışında babaanne, dede gibi kişiler de dahil olabilecektir.

Evde hizmet sözleşmesinin aile bireyleri ile de ifa edilebilmesi karşısında ücretin kime ödeneceği tartışması ortaya çıkabilecektir. Fakat evde hizmet sözleşmesi bakımından ücrete yalnızca işçi hak kazanacaktır.

Evde hizmet sözleşmesi bakımından işçinin borçları, işin görülmesi, ayba karşı sorumluluk, kendisine teslim edilen malzeme ve araçları özenle kullanması olacaktır. TBK m. 464/2 düzenlemesinde yer alan bir başka borç, işçinin işi gördüğü sırada, kendisine teslim edilmiş malzeme ve araçların bozuk olduğunu tespit etmesi halinde işverene bildirimde bulunması olacaktır. Evde hizmet sözleşmesinde işçinin malzeme ve araçlara ilişkin son borcu, bu malzeme ve araçların işçi tarafından kusuruyla kullanılmaz hale getirilmesinde ortaya çıkacaktır.

Evde hizmet sözleşmesinde, işveren bakımından ortaya çıkacak borçlar ise ücretin ödenmesi, işçiye çalışma koşullarının bildirilmesidir. Fakat işverene teslim edilen ürünlere ilişkin varsa ayıplarını bildirme külfeti bir borç olarak değerlendirilmeyecektir.

Evde hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler TBK m. 468 hükmünde düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesinde işçiye deneme amacıyla iş verilmişse, sözleşme deneme süresi için kurulmuş olacaktır. Bu sürenin sona ermesiyle de evde hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Aynı düzenlemede evde hizmet sözleşmesinin belirsiz süreli olması, işçinin aralıksız

çalıştırılmasına bağlanmıştır. Belirsiz süreli evde hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler için, genel hüküm niteliğindeki TBK m. 431 ve m. 432 hükümlerine bakmak gerekecektir. TBK m. 468 hükmüne göre işçi aralıksız olarak çalıştırılmıyorsa, evde hizmet sözleşmesinin belirli süreli olarak kararlaştırıldığı kabul edilmesi gerekir. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin sona ermesi bakımından ise TBK m. 430 hükmüne bakmak gerekecektir.

Son olarak belirtmek gerekir ki TBK m. 469 gereği, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri evde hizmet sözleşmesine de uygulanacaktır. Bu hüküm sebebiyle doktrinde bir görüş, evde hizmet sözleşmeleri bakımından İK hükümlerinin uygulanamayacağını savunmakta; bir diğer görüş ise evde aralıksız çalışan işçi ihbar, kıdem tazminatlarına hak kazanabileceğini savunmaktadır. Biz de evde hizmet sözleşmesinin, İK m. 4/1-d hükmü kapsamı dışında kaldığı hallerde, hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerle beraber İK hükümlerinden de yararlanacağı kanaatindeyiz.

KAYNAKLAR

- Aydoğdu, Murat; Kahveci, Nalan, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 3. Baskı, Adalet, Ankara, 2017.
- Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, *TİSK Akademi*, Cilt 6, Sayı 12, Ankara, 2011.
- DİSK Metal İşçileri Sendikası, “Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri”, İstanbul 2003.
- Dulay-Yangın, Dilek, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, <https://Tez.Yok.Gov.Tr/ulusaltezmerkezi/Tezdetay.jsp?id=8yt4up0ihq2-G3clu1vc1a&No=Aooub6c55mqm gzoztzuv-W>, (12.10.2021).
- Engin, Murat, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan*, Ankara, 2000.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, 2014, Yetkin Yayınları.
- Güleşci, Yusuf, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Evde Hizmet Sözleşmesi”, *Melikşah Law Journal*, Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2013.
- Gülver, Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 72, Sayı 2, Y. 2014.
- Hatemi, Hüseyin, *Medeni Hukuka Giriş*, 8. Baskı, İstanbul, 2018.
- Kandemir, Murat, “Evde Çalışma Ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, Y. 2014.
- Karadeniz, Oğuz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadımlar Ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, Sayı 2, Yıl 2011.
- Kılıçoğlu, Ahmet M., *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, 2019, Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin, *İş Hukuku*, Ankara, 2012, Turhan Kitabevi.
- Noyan, Mehmet Ali, Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, <http://Acikerisim.Deu.Edu.Tr:8080/Xmlui/Bitstream/Handle/20.500.12397/12397/205338.Pdf?Sequence=1&İsallowed=Y> (10.12.2021).
- Oğuzman, M. Kemal, “İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılına Ait Bazı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Genel Görüşme, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, İstanbul, 1988.
- Oğuzman, M. Kemal; Barlas, Nami, *Medeni Hukuk*, 23. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, 2013.
- Şen, Esra, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Yıl 5, Sayı 10, Aralık 2017.
- Tuncay, A. Can, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Mayıs – Ağustos, 2001.
- (Terc. Elif Alp, Alev Sönmez), “ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 23, Sayı 5-6, Yıl 2011.

- Yavuz, Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara, 1995.
- Yavuz, Cevdet, Yeni (6098 Sayılı) Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmeleri, *İzmir Barosu Dergisi*, Nisan 2011, Sayı 2011-2.
 - Yavuz, Cevdet; Acar, Faruk; Özen, Burak; *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 10. Baskı, İstanbul, 2014, Beta.
 - Zevkliler, Aydın; Gökyayla, Emre, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 16. Baskı, Ankara, 2016, Turhan Kitabevi.
 - www.kazanci.com

